

Motivasi Kerja Karyawan dalam Kajian Teori Kebutuhan Maslow

Arni Utamaningsih¹, Gustria Monika², Yenida³

^{1,2,3}Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Padang

Email: arni6965@gmail.com¹, gustriamonika97@gmail.com²,
yenidazaitul@gmail.com³

Abstract

This research is a quantitative study based on Maslow's theory of needs. This study involved 40 respondents from the human resources division at PT BNI Syariah South Jakarta Central Office. This study provides evidence of Maslow's theory of needs that can be applied to the workplace. The results of the study stated that physiological needs, safety and security, affiliation or acceptance needs, Esteem needs, and self-actualization needs dominantly influenced the motivation of BNI Syariah employees at the South Jakarta Head Office.

Keywords: *Maslow's Theory of Needs, Physiological needs, Safety and security, Affiliation or acceptance needs, Esteem needs, and Self actualization needs*

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif berdasarkan teori kebutuhan Maslow. Penelitian ini melibatkan 40 responden dari divisi sumber daya manusia di PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan. Studi ini memberikan bukti teori kebutuhan Maslow yang dapat diterapkan ke tempat kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, kebutuhan afiliasi atau penerimaan, kebutuhan Esteem, dan kebutuhan aktualisasi diri secara dominan mempengaruhi motivasi karyawan BNI Syariah di Kantor Pusat Jakarta Selatan.

Kata kunci: *Teori Kebutuhan Maslow, Kebutuhan fisiologis, Keselamatan dan keamanan, Afiliasi atau kebutuhan penerimaan, Kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri*

I. PENDAHULUAN

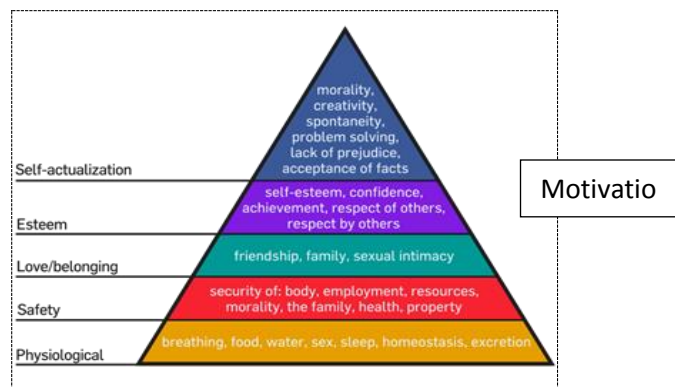
Keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan merupakan topik yang penting untuk dipahami dalam suatu lingkungan kerja. Keinginan dalam diri seseorang itu selanjutnya kita sebut sebagai motivasi. Abraham Maslow (1954) mensintesis sejumlah penelitian yang berkaitan dengan motivasi manusia ke dalam 5 (lima) hirarki kebutuhan dan disebut sebagai *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Penelitian ini ditujukan untuk menjawab pertanyaan tentang kecenderungan kebutuhan karyawan pada divisi Sumber Daya Insani PT BNI Syariah kantor Pusat Jakarta Selatan. PT BNI Syariah kantor Pusat Jakarta Selatan merupakan perusahaan milik negara yang berbasis syariah, dalam hal ini orientasi karyawannya sangat mungkin mempertimbangkan nilai-nilai religi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Penelitian ini mencoba menguji kecenderungan pendapat karyawan divisi Sumber Daya Insani PT BNI Syariah kantor Pusat Jakarta Selatan mengenai pemenuhan kebutuhan mereka dalam sudut pandang Teori Kebutuhan Maslow. Pemenuhan kebutuhan tersebut selanjutnya disebut sebagai alasan mengapa mereka termotivasi untuk bekerja pada PT BNI Syariah kantor Pusat Jakarta Selatan.

Paparan di atas menurunkan rumusan masalah penelitian yang disajikan dalam pertanyaan dan akan dibahas satu per satu pada bagian pembahasan. Rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *Physiological needs* dominan mempengaruhi motivasi karyawan BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan

- b. Apakah *Safety and security* dominan mempengaruhi motivasi karyawan BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan
- c. Apakah *Affiliation or acceptance needs* dominan mempengaruhi motivasi karyawan BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan
- d. Apakah *Esteem needs* dominan mempengaruhi motivasi karyawan BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan
- e. Apakah *Self actualization needs* dominan mempengaruhi motivasi karyawan BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan

Penelitian ini menggunakan rerangka berpikir berdasarkan Teori Maslow (1954). Maslow (1954) mengemukakan teorinya dalam bentuk jenjang piramida seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Hirarki Kebutuhan Maslow

II. LANDASAN TEORI

Abraham Maslow (1954) adalah psikolog humanistik yang mengembangkan teori kepribadian yang mampu memberikan pengaruhnya pada berbagai bidang keilmuan, utamanya ilmu sumber daya manusia. Teori ini mendiskripsikan tentang realitas yang mudah dipahami, karena berkaitan dengan fitur atau perilaku manusia. Pada masa sebelumnya, peneliti umumnya berfokus pada penelitian tentang faktor-faktor seperti biologi, prestasi, atau kekuatan untuk menjelaskan apa yang memberi energi, mengarahkan, dan menopang perilaku manusia Huitt (2007). Fokus penelitian itu dilakukan secara terpisah-pisah. Huitt (2007) mengatakan bahwa Maslow (1954) mengembangkan hierarki kebutuhan manusia berdasarkan pada dua pengelompokan, yaitu kebutuhan untuk menutupi kekurangan dan kebutuhan untuk bertumbuh.

Hirarki kebutuhan tersebut digambarkan dalam suatu piramida, dalam hal ini pada bagian dasar piramida merupakan kebutuhan untuk menutupi kekurangan, dan pada bagian atas piramida merupakan kebutuhan untuk bertumbuh. Seseorang akan berupaya menutupi kebutuhan kekurangan, mulai dari kebutuhan yang paling dasar, sebelum pindah ke tingkat yang lebih tinggi berikutnya. Pada saat masing-masing kebutuhan ini telah terpenuhi, berturut-turut dari jenjang terbawah, jenjang tengah, dan jenjang selanjutnya, hingga suatu saat terdeteksi adanya kekurangan pada jenjang bawah, maka orang tersebut akan bertindak

untuk memenuhi kembali kekurangan tersebut.

Empat jenjang pertama dalam kelompok kebutuhan untuk memenuhi kekurangan adalah:

- a) Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan dasar, meliputi: kebutuhan bernapas, makanan, air, seks, tidur, tempat tinggal, kebutuhan buang hajat.

- b) Kebutuhan akan Keselamatan/ keamanan, merupakan kebutuhan dasar jenjang kedua, meliputi: keamanan fisik, bebas dari pengangguran, moralitas keluarga, terpenuhi kebutuhan akan kesehatan.
- c) Kebutuhan akan cinta kasih dan memiliki, merupakan kebutuhan dasar jenjang ketiga, meliputi: kebutuhan pertemanan, kehangatan keluarga, seksual yang harmonis.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, merupakan kebutuhan dasar jenjang keempat, meliputi: penghargaan akan diri sendiri, rasa percaya diri, pencapaian, menghormati orang lain, dihormati orang.

Dalam pandangan Maslow (1954) seseorang akan berupaya memenuhi kebutuhan untuk bertumbuh, jika dan hanya jika kebutuhan akan kekurangan telah terpenuhi. Pada awal pengembangan konsepnya, Maslow hanya mengemukakan satu kebutuhan bertumbuh, yaitu: kebutuhan aktualisasi diri, namun konsep itu berkembang pada tahapan selanjutnya. Seseorang sampai pada suatu tahapan pemenuhan kebutuhan mengaktualisasikan diri, ditandai sebagai berikut:

- a) seseorang itu telah berfokus pada suatu masalah tertentu
- b) menggabungkan kenyamanan dan penghargaan kepada kehidupan secara berkelanjutan
- c) memperhatikan pertumbuhan pribadi
- d) kemampuan untuk memiliki pengalaman puncak karir atau suatu pencapaian tertentu

Pada perkembangan teori kebutuhan, Maslow (1971) membedakan kebutuhan untuk bertumbuh aktualisasi diri menjadi dua bagian, yaitu kebutuhan aktualisasi diri yang berfokus pada diri sendiri dan kebutuhan aktualisasi diri yang lebih umum. Kebutuhan pertumbuhan aktualisasi diri yang lebih umum dikembangkan lebih lanjut oleh Maslow dan Lawery (1998). Pada kebutuhan aktualisasi diri yang berfokus pada diri sendiri dikembangkan oleh Maslow (1971), yang selanjutnya dikategorikan sebagai kebutuhan ke-5 sampai ke-8, yang meliputi:

- 5) Kebutuhan kognitif: yaitu kebutuhan untuk mengetahui, memahami, dan mengeksplorasi;
- 6) Kebutuhan Estetika: yaitu kebutuhan akan rasa simetri, keteraturan, dan keindahan;
- 7) Kebutuhan aktualisasi diri: yaitu kebutuhan untuk menemukan pemenuhan diri dan menyadari potensi seseorang; dan
- 8) Kebutuhan transendensi-diri: yaitu kebutuhan untuk terhubung dengan sesuatu di luar ego atau untuk membantu orang lain menemukan pemenuhan diri dan menyadari potensi mereka.

Manthes (1981) berpendapat bahwa Teori Kebutuhan Manusia berkembang dalam hirarki-hirarki. Pada posisi dasar kebutuhan bertumbuh menurut Maslow adalah ketika seseorang telah menjadi lebih teraktualisasi dan selftransenden. Pada kondisi telah menjadi teraktualisasi dan selftransenden, maka seseorang menjadi lebih bijak dan lebih mengembangkan kebijaksanaan dan secara otomatis tahu apa yang harus dilakukan dalam berbagai situasi. Daniels (2001) mengemukakan simpulan bahwa tingkat aktualisasi diri tertinggi dalam hirarki kebutuhan Maslow adalah jenjang transenden, dalam hal ini tingkat kebijaksanaan telah tercapai. Manifestasi jenjang transenden yang dicapai oleh seseorang memungkinkan lahirnya sifat-sifat yang paling penting yang memberikan kontribusi untuk mempelajari perilaku dan motivasi manusia.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merekapitulasi jawaban responden atas item-item pertanyaan yang disajikan dalam lima dimensi kebutuhan

dalam Teori Maslow. Pada tahapan selanjutnya dimensi itu dioperasionalkan dalam item-item pertanyaan, yang disebut sebagai indikator. Jawaban responden dihimpun dari masing-masing indikator dalam masing-masing dimensi. Jawaban responden itu merupakan data primer dari suatu perangkat kuisioner yang telah diadopsi pada penelitian sejenis sebelumnya (Sari, 2015). Perangkat kuisioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuisioner tersebut didisain dengan model jawaban berskala Likert dengan rentang nilai jawaban 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju dan 5 untuk jawaban sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan dalam perangkat kuisioner.

Metoda penarikan sampel yang digunakan adalah *Purposive random sampling*. Teknik *Purposive random sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menetapkan kriteria sampel sebagai berikut:

- a. Responden adalah karyawan PT BNI Syariah kantor Pusat Jakarta Selatan yang bekerja pada divisi Sumber Daya Insani.
- b. Peneliti menyebarkan kuisioner dengan bantuan aplikasi *Google Form*, sehingga perolehan responden benar-benar acak akibat proses pengguliran dari responden satu ke responden lainnya.
- c. Karena keterbatasan peneliti dalam mengelola data, maka peneliti membatasi perolehan responden sejumlah 40 orang sampai batas waktu tertentu respon terkumpul.
- d. Peneliti membatasi responden dari level staf dalam hirarki perusahaan, karena keterbatasan peneliti dalam mengakses pegawai yang memiliki kedudukan menengah dan tinggi dalam struktur organisasi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan tentang karakteristik responden dan merekapitulasi jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang dituangkan dalam masing-masing dimensi dalam Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Rekapitulasi jawaban tersebut juga dialamatkan untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan penelitian ini. Pembahasan akan dimulai dari dominasi pemenuhan kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, keselamatan/ keamanan, cinta kasih dan rasa memiliki, serta kebutuhan akan penghargaan. Dominasi pemenuhan kebutuhan untuk bertumbuh, dalam hal ini kebutuhan aktualisasi diri akan dibahas sebagai dimensi kelima yang menjadi puncak kebutuhan dalam Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Responden diminta untuk mengisi kuisioner yang disebarkan melalui aplikasi *Google Form* yang digulirkan dari teman ke teman hingga terkumpul 40 respon.

4.1. Karakteristik Responden

Tabel 1 memuat penjelasan tentang karakteristik responden yang berhasil dijangkau dalam penelitian ini. Berdasar pada karakteristik responden yang dilaporkan pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa responden 65% adalah perempuan, 80% berusia antara 21-30 tahun, seluruhnya berpendidikan tingkat diploma atau sarjana S1, 65% berstatus belum menikah. Mereka umumnya bekerja pada PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan antara 1-5 tahun, dan memiliki gaji pada kisaran 2-5 juta Rupiah.

Karakteristik responden memberikan gambaran bahwa responden umumnya adalah orang dewasa muda yang masih sangat energik, memiliki tingkat pendidikan yang memadai, umumnya belum terbebani dengan tanggungan keluarga, dan tingkat gaji yang cukup untuk hidup sendiri di Jakarta. Pada umumnya responden memiliki

pengalaman kerja antara 1-5 tahun, suatu pengalaman yang tergolong masih rendah untuk pekerjaan di sektor perbankan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase	No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin:			4	Status:		
	a. Laki-laki	14	35%		a. Menikah	14	35%
	b. Perempuan	26	65%		b. Belum menikah	26	65%
2	Usia:			5	Lama Bekerja:		
	a. < 20 tahun	0	0%		a. < 1 tahun	5	13%
	b. 21-30 tahun	32	80%		b. 1-5 tahun	29	73%
	c. 31-40 tahun	5	13%		c. 5-10 tahun	5	13%
	d. 41-50 tahun	2	5%		d. >10 tahun	1	3%
	e. > 50 tahun	1	3%	6	Gaji Pokok:		
3	Pendidikan Terakhir:				a. < 2 juta	2	5%
	a. SMA	0	0%		b. 2-5 juta	31	78%
	b. Diploma (DI-DIII)	20	50%		c. > 5 juta	7	18%
	c. Sarjana (S1)	20	50%				

Sumber: Tabulasi hasil kuisioner, 2019

4.2. Apakah *Physiological needs* dominan mempengaruhi motivasi karyawan BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan?

Pertanyaan penelitian tersebut dijawab melalui pernyataan responden yang dirangkum dalam tabel 2 Indikator-indikator dalam dimensi pemenuhan kebutuhan fisiologis umumnya berkisar pada jawaban setuju dan sangat setuju. Artinya responden umumnya terpenuhi kebutuhan fisiologisnya, dalam hal ini indikator yang digunakan untuk menguji adalah kebutuhan dasar akan adanya gaji, uang lembur, bonus, dan kenyamanan fisik dan waktu kerja yang memadai. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis memicu karyawan PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Tabel 2. Deskripsi Hasil Skor Kebutuhan Fisiologikal PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan

Pernyataan	Penilaian dan Skor				
	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
Perusahaan memberikan lembur kepada karyawan dengan upah lembur yang memadai.	0	0	0	32 80%	8 20%
Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.	0	1 2,5%	0	32 80%	7 17,5%
Lebih nyaman bekerja di lembaga keuangan dengan prinsip syariah.	0	0	0	21 52,5%	19 47,5%
Porsi waktu kerja dan waktu istirahat sudah sesuai dengan kapasitas.	0	2 5%	0	30 75,5%	8 20%
Adanya bonus yang diberikan, bila saya dapat lebih produktif dan kreatif dalam bekerja.	0	4 10%	0	24 60%	12 20%
Keterangan:					
STS: Sangat tidak setuju	S: Setuju				
TS: Tidak setuju	SS: Sangat setuju				
N: Netral					

Sumber: Tabulasi hasil kuisioner, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis responden berada pada kisaran 17,5%-80% pada jawaban setuju dan sangat setuju. Motivasi pegawai berada pada kategori kuat karena jawaban dari responden dominan menjawab setuju dan sangat setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju hanya 2,5%.

4.3. Apakah *Safety and security* dominan mempengaruhi motivasi karyawan PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan?

Pertanyaan penelitian tersebut dijawab melalui pernyataan responden yang dirangkum dalam tabel 3. Indikator-indikator dalam dimensi pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan seluruhnya berkisar pada jawaban setuju dan sangat setuju. Artinya, responden seluruhnya merasa terpenuhi kebutuhan akan keselamatan dan keamanannya. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan dalam lingkungan kerja diukur dari penetapan pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), penggunaan mesin dan peralatan kantor yang aman, ruang gerak yang ideal untuk mendukung keselamatan kerja, dan alat-alat keselamatan kerja yang memadai.

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan akan keselamatan dan keamanan responden berada pada kisaran 20%-80% dan motivasi pegawai berada pada kategori kuat karena jawaban dari responden dominan menjawab setuju dan sangat setuju. Jawaban responden menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan akan keselamatan dan keamanan dominan memotivasi karyawan PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan. Berikut ini adalah tabel 3 yang meringkas jawaban responden:

Tabel 3. Deskripsi Hasil Skor Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan

Pernyataan	Penilaian dan Skor				
	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
Perusahaan sudah menetapkan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang ideal.	0	0	0	29 72,5%	11 27,5%
Semua peralatan dan mesin kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.	0	0	0	32 80%	8 20%
Penataan peralatan dan mesin yang ideal memberikan ruang gerak yang luasa, sehingga kecelakaan kerja	0	0	0	30 75%	10 25%
Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dapat menghindarkan saya dari kecelakaan kerja	0	0	0	29 72,5%	11 27,5%
Keterangan:					
STS: Sangat tidak setuju	S: Setuju				
TS: Tidak setuju	SS: Sangat setuju				
N: Netral					

Sumber: Tabulasi hasil kuisioner, 2019

4.4. Apakah *Affiliation or acceptance needs* dominan mempengaruhi motivasi karyawan BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan?

Pertanyaan penelitian tersebut dijawab melalui pernyataan responden yang dirangkum dalam tabel 4 Indikator-indikator dalam dimensi pemenuhan kebutuhan afiliasi atau diterima oleh lingkungan sosial, jawabannya tersebar mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, namun dominan pada pilihan jawaban setuju dan sangat setuju. Artinya, responden dominan merasa terpenuhi kebutuhan akan afiliasi atau diterima oleh lingkungan sosialnya. Kebutuhan akan afiliasi atau diterima oleh lingkungan sosial diukur dari hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, kemudahan beradaptasi, hubungan dengan keluarga, terhindar dari konflik, ramah tamah, dan jalinan kekeluargaan yang memadai.

Berdasarkan tabel 4 dari pendapat responden dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan akan afiliasi atau diterima oleh lingkungan sosial di tempat kerja berada pada kisaran 22,5%-77,5% untuk jawaban setuju dan sangat setuju. Jawaban sangat tidak setuju serta tidak setuju berada di nilai 2,5%, yang berarti sangat kecil. Motivasi pegawai berada pada kategori kuat karena jawaban dari responden dominan menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan kuisioner. Jawaban responden menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan akan afiliasi atau diterima oleh lingkungan sosial dominan memotivasi karyawan PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan. Berikut ini adalah tabel 4 yang meringkas jawaban responden:

Tabel 4. Deskripsi Hasil Skor Kebutuhan Afiliasi atau Diterima oleh Lingkungan Sosial PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan

Pernyataan	Penilaian dan Skor				
	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
Saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan interpersonal antara atasan/ bawahan dalam perusahaan	0	1 2,5%	0	30 75%	9 22,5%
Saya dapat beradaptasi dengan tim kerja.	0	0	0	28 70%	12 30%
Saya bekerja untuk menghidupi keluarga.	1 2,5%	1 2,5%	0	28 70%	10 25%
Saya mampu menyatakan ketidaksetujuan tanpa harus menciptakan konflik.	0	0	0	31 77,5%	9 22,5%
Saya mampu bersikap netral dan ramah dalam menghadapi nasabah.	0	0	0	23 57,5%	17 42,5%
Saya merasakan kekeluargaan terjalin antara semua orang dalam perusahaan.	0	0	0	29 72,5%	11 27,5%
Keterangan:					
STS: Sangat tidak setuju		S: Setuju			
TS: Tidak setuju		SS: Sangat setuju			
N: Netral					

Sumber: Tabulasi hasil kuisioner, 2019

4.5. Apakah *Esteem needs* dominan mempengaruhi motivasi karyawan BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan

Pertanyaan penelitian tersebut dijawab melalui pernyataan responden yang dirangkum dalam tabel 5 Indikator-indikator dalam dimensi pemenuhan kebutuhan akan penghargaan didominasi oleh jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju. Artinya, responden dominan merasa terpenuhi kebutuhan akan penghargaannya di tempat kerja. Kebutuhan akan penghargaan di tempat kerja diukur dalam 3 pernyataan, yaitu: pemberian pujian, penghargaan terhadap kinerja dan pendapat karyawan serta perasaan bangga jika diberikan tanggung jawab yang lebih besar.

Tabel 5. Deskripsi Hasil Skor Kebutuhan akan Penghargaan PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan

Pernyataan	Penilaian dan Skor				
	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
Atasan memberikan pujian kepada karyawan yang berkinerja baik.	0	0	0	33 82,5%	7 17,5%
Saya merasa dihargai di perusahaan, baik dari segi kinerja maupun pendapat.	0	0	0	31 77,5%	9 22,5%
Saya akan merasa bangga jika diberikan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari yang saya kerjakan saat ini.	0	0	0	31 77,5%	9 22,5%
Keterangan:					
STS: Sangat tidak setuju		S: Setuju			
TS: Tidak setuju		SS: Sangat setuju			
N: Netral					

Sumber: Tabulasi hasil kuisioner, 2019

Berdasarkan tabel 5 dari pendapat responden dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan akan penghargaan di tempat kerja berada pada kisaran 17,5%-

82,5% untuk jawaban setuju dan sangat setuju. Jawaban netral, tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada. Motivasi pegawai berada pada kategori kuat karena jawaban dari responden dominan menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan kuisioner. Jawaban responden menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan akan penghargaan di tempat kerja dominan memotivasi karyawan PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan.

4.6. Apakah *Self actualization needs* dominan mempengaruhi motivasi karyawan BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan?

Pertanyaan penelitian tersebut dijawab melalui pernyataan responden yang dirangkum dalam tabel 6 Berikut ini adalah tabel 6 yang meringkas jawaban responden:

Tabel 4.6
Deskripsi Hasil Skor Kebutuhan akan Aktualisasi Diri
PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan

Pernyataan	Penilaian dan Skor				
	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
Posisi dan pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan keahlian, sehingga memberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang saya miliki.	0	0	0	29 72,5%	11 27,5%
Saya merasa pengembangan diri dan karir saya dapat terjamin diperusahaan ini.	0	0	0	35 87,5%	5 12,5%
Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri melalui pendidikan dan pelatihan.	0	0	0	30 75%	10 25%
Saya memiliki kesempatan menyampaikan ide-ide atau gagasan terkait pekerjaan.	0	0	0	29 72,5%	11 27,5%
Keterangan:					
STS: Sangat tidak setuju	S: Setuju				
TS: Tidak setuju	SS: Sangat setuju				
N: Netral					

Sumber: Tabulasi hasil kuisioner

Berdasarkan tabel 6 dari pendapat responden dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri di tempat kerja berada pada kisaran 12,5,5%-87,5% untuk jawaban setuju dan sangat setuju. Jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Motivasi pegawai berada pada kategori kuat karena jawaban dari responden dominan menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan kuisioner. Jawaban responden menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri dominan memotivasi karyawan PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk bertumbuh, setelah kebutuhan tingkat dasar telah terpenuhi. Indikator-indikator dalam dimensi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, jawabannya didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju. Artinya, responden dominan merasa terpenuhi kebutuhan akan aktualisasi diri di tempat kerja. Kebutuhan akan aktualisasi diri diukur dari pernyataan kesesuaian posisi dan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki, kesempatan mengembangkan diri dan karir, kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan, serta kesempatan menyampaikan ide-ide atau gagasan terkait dengan pekerjaan. Pernyataan responden tentang pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri di tempat kerja memadai. Hasil penelitian ini sejalan dengan paparan yang disampaikan oleh Aruma dan Hanachor (2017) pada tahapan pertama pengembangan Teori Maslow.

Teori kebutuhan Maslow merupakan teori yang berkembang, dan mengalami evolusi beberapa kali dalam perkembangannya (Aruma dan Hanachor, 2017). Sebagai contoh, Maslow berturut-turut menguraikan lima pandangan berbeda tentang aktualisasi diri dan tiga teori motivasi yang berbeda, yang terakhir meliputi teori kebutuhan dasar,

teori kekurangan dan motivasi pertumbuhan, dan teori meta-motivasi serta *Value Being*. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa Maslow telah seringkali berupaya memperbaiki kelemahan dari teorinya (Leontiev, 2008). Dalam perkembangan tersebut, Maslow meletakkan kepercayaan yang berlebihan pada kebutuhan biologi manusia, dan selanjutnya mencari penjelasan pamungkas tentang manifestasi tertinggi umat manusia. Maslow (1965) memberikan penjelasan yang berbeda pada tulisannya di akhir tahun 1965. Penjelasan teorinya telah bergeser, dan lebih menekankan pada aspek psikologis, seperti misi pribadi, pilihan, dan investasi diri (Hoffman, 1996; Frick, 2000).

V. SIMPULAN DAN SARAN UNTUK PENELITIAN BERIKUTNYA

5.1 SIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan terlaksananya Teori Kebutuhan Hirarki Maslow di tempat kerja. Karyawan PT BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan divisi Sumber Daya Insani menyatakan bahwa kebutuhan dasar dan kebutuhan untuk bertumbuh dominan dapat terpenuhi di tempat kerja mereka. Penjelasan lebih detil, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kebutuhan fisiologi, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan afiliasi atau diterima oleh lingkungan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan akan aktualisasi diri dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta Selatan.

Teori kebutuhan Maslow merupakan teori yang berkembang dan mengalami evolusi dalam perkembangannya. Perkembangan tersebut cenderung meluas dan kompleks. Ketika teori tersebut diterapkan di tempat kerja, tampak hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari kebutuhan karyawan yang semakin banyak dan luas seiring dengan perkembangan kehidupan. Namun, dugaan tersebut tidak berhasil diungkap dalam penelitian ini. Teori kebutuhan Maslow pada akhirnya berkembang menjadi teori Psikologi. Teori ini nampaknya memerlukan pendekatan penelitian dengan metoda yang lebih kompleks, parsial tetapi terintegrasi.

5.2 SARAN UNTUK PENELITIAN BERIKUTNYA

Penelitian ini membatasi perolehan sampel di tempat kerja. Sampel hanya diambil dari Divisi Sumber Daya Insani dengan rata-rata umur yang masih belia, masa kerja yang baru, sebagian besar berstatus lajang dengan pendapatan pada kisaran 2-5 juta per bulan. Responden memiliki kebutuhan yang masih belum sepenuhnya berkembang sebagai manusia, sehingga jawaban atas kuisioner tergolong bertendensi sentral, tidak menyebar dan cenderung homogen. Pada penelitian yang akan datang sebaiknya responden yang dibidik berasal dari berbagai divisi, berbagai jenjang struktur organisasi, sehingga diperoleh responden yang heterogen. Kuisioner juga dapat dikembangkan untuk dapat mengukur dimensi melalui pernyataan-pernyataan dalam indikator yang lebih fokus dan tajam. Disain penelitian juga dapat dikembangkan dengan cara menghubungkan dengan variabel lain untuk dapat mengungkap fenomena yang lebih kompleks di tempat kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Aruma, E.O., dan M.E. Hanachor, 2017, *Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Assessment of Needs in Community Development*, *International Journal of Development and Economic Sustainability*, Vol.5, No.7, 15-27.
- Daniels, M. 2001. *Maslows's Concept Of Self-Actualization*. Retrieved February 2004, dari <http://www.mdani.demon.co.uk/archive/MDMaslow>.
- Frick, W., 2000, *Remembering Maslow: Reflections On A 1968 Interview*, *Journal of Humanistic Psychology*, 40(2), 128-147.

- Hoffman, E., 1996, *Future Visions: The Unpublished Papers Of Abraham Maslow*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Huitt, W. 2007. *Success In The Conceptual Age: Another Paradigm Shift*. Paper delivered at the 32nd Annual Meeting of the Georgia Educational Research Association, Savannah, GA, October 26. Retrieved December 2007, dari [http://chiron.valdosta.edu/whuitt/papers/conceptual ages.doc](http://chiron.valdosta.edu/whuitt/papers/conceptual%20ages.doc) .
- Leontiev, D.A, 2008, *Maslow Yesterday, Today, and Tomorrow*, Journal of Humanistic Psychology 48, 451-453.
- Maslow, A.H., 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- _____, 1965, *Eupsychian management: A journal* Homewood, IL: Dorsey.
- _____, 1971, *The Farther Reaches Of Human Nature*. New York: The Viking Press.
- Maslow, A., dan Lowery, R. (Ed.). 1998. *Toward A Psychology Of Being* (3rd ed.). New York: Wiley & Sons.
- Mathes, E. 1981. *Maslow's Hierarchy Of Needs As A Guide For Living*. Journal of Humanistic Psychology, Fall 21, 69-72.
- Sari A.Y, 2015, *Tinjauan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Kepsindo Indra Utama Padang*, Politeknik Negeri Padang, Tugas Akhir.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfa beta